
Manajemen Diri: Upaya Percepatan Profesionalisme Guru Taman Kanak-Kanak Dan Sekolah Dasar Di Kecamatan Sukodono Sidoarjo

Dewie Tri Wijayati, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Jun Surjanti, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Hujjatullah Fazlurrahman, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Hafid Kholidi Hadi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Achmad Kautsar, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Abstract:

Teacher professionalism through Professional Development. In order to fulfill the establishment of professional mental formation of course begins with the name of self-building, to create self-confidence teachers should be given briefing about self-management, to manage himself through the management function, that is to create, organize, coordinate, and control and build themselves. This PKM method is training of teacher professionalism in self management. The training was attended by 70 teachers from the Al Qusaeni Foundation. PKM results seacra general PKM activities can improve professionalism. In terms of facilities and infrastructure: the procurement of consumption, committee, style of equipment (LCD, Whiteboard, seminar kit, etc.) and building is useful.

Keywords: Professionalism, Self Management, and Teacher

Abstrak:

Profesionalisme guru melalui Pengembangan Keprofesian. Dalam rangka memenuhi tuntutan Pembentukan mental profesional tentunya diawali dengan pentingnya membangun keyakinan diri, untuk menciptakan keyakinan diri guru harus diberikan pembekalan tentang manajemen diri, untuk mengelola dirinya melalui fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan serta mengevaluasi diri sendiri. Metode PKM ini adalah pelatihan profesionalisme guru dalam memajemen diri. Pelatihan ini diikuti 70 orang guru dari Yayasan Al Qusaeni. Hasil PKM seacra umum kegiatan PKM ini dapat meningkatkan profesionalisme. Dari sisi sarana dan prasarana: pengadaan konsumsi, panitia, ketersediaan perlengkapan (LCD, Papan tulis, seminar kit, dll) dan gedung baik. Pemateri dinilai sangat baik dan guru sangat tertarik dan selain itu guru juga tertarik pada mater yang dibahas karena mereka merasa sangat bermanfaat untuk pengembangan karier mereka. Guru mengharapkan ada keberlanjutan kegiatan peningkatan profesionalisme guru untuk pengembangan karier mereka. Saran mereka : durasi waktunya ditambah, materi diperjelas, materi lebih luwes, fasilitas/sarana dan prasana ditingkatkan. Kegiatan ini menurut guru dapat meningkatkan karier mereka di masa yang akan datang. Sarana dan prasarana kegiatan dari sisi pengadaan konsumsi, panitia, ketersediaan perlengkapan (LCD, Papan tulis, seminar kit, dll) dan gedung baik. Pemateri juga dinilai sangat baik dan guru sangat tertarik dan selain itu guru juga tertarik pada mater yang dibahas karena mereka merasa sangat bermanfaat untuk pengembangan karier mereka. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa guru mampu meningkatkan profesionalisme dari modul yang dikerjakan. Saran secara umum, guru mengharapkan ada keberlanjutan kegiatan peningkatan profesionalisme guru untuk pengembangan karier mereka.

Keywords: Profesionalisme, Manajemen Diri, dan Guru

achmadkautsar@unesa.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Belakangan ini telah terjadi belakangan ini telah terjadi peningkatan fokus dalam literatur akademis tentang sifat pendidikan guru, sebagian sebagai respon terhadap cara di mana pendidikan birokrasi di seluruh dunia telah berusaha untuk memposisikan lapangan dan pekerjaannya. Namun, apa yang sering diabaikan adalah peran pendidik guru perusahaan pendidikan guru (Murray, 2011). (Stoffregen et al., 2016) menyatakan bahwa dari hasil evaluasi sebenarnya guru telah mengevaluasi diri mereka secara positif pada semua dimensi konsep diri yang teramati, dan tingkat empati mereka diperkirakan cukup tinggi. Hampir semua aspek konsep diri dikaitkan dengan empati, namun ditunjukkan bahwa prediktor yang paling penting dari empati yang tinggi adalah perkiraan diri yang menguntungkan dari konsep diri sosial. Wilson (1990) menyimpulkan bahwa di Eropa, pelatihan sistematis atau pembinaan pendidik guru hampir hilang sama sekali.

Sistem pendidikan di Indonesia peran pemerintah dalam menjamin profesionalisme guru diatur dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 yang menyatakan bahwa guru adalah tugas profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa guru adalah pendidik profesional, melalui sertifikasi meningkatkan kompetensi guru, yang secara langsung akan mendapatkan fasilitas berupa kenaikan gaji sesuai dengan jenjang kariernya. Tetapi, kondisi yang ada menunjukkan bahwa dalam <http://www.salamedukasi.com/2015/06/jumlah-guru-belum-bersertifikat.html> dan menunjukkan bahwa masih ada sekitar 1,4 juta guru yang belum. Hal ini diperkuat dengan data yang menunjukkan bahwa "Ada sekitar 1,6 juta guru yang sudah ikut UKG. Dari jumlah tersebut, sebanyak 1,3 juta guru kompetensinya berada pada nilai nol hingga enam," kata Pranata dalam <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150617191359-20-60685/m-asalah-sertifikasi-guru-jadi-prioritas-pemerintah/>. Hal ini dimungkinkan pemerintah menghadapi masalah anggaran. Di sisi lain, untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman guru pemula, diperlukan dukungan dari perguruan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman sebagai guru (Claessens et al., 2016) sebuah analisis HOMALS mengungkapkan bahwa ada perbedaan antara pemula dan guru yang berpengalaman tampak jelas untuk hubungan yang positif pada kualitas. Temuan ini menimbulkan pertanyaan tentang atribusi guru untuk kualitas hubungan guru. Oleh sebab itu akan diberikan pelatihan manajemen diri bagi guru pendidikan dasar di Yayasan Al Qusaeni Kabupaten Sidoarjo.

Kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme guru, salah satu program yang

dapat ditempuh, yaitu membekali guru tentang manajemen diri (self management) bagi guru. Prijosaksono (2001) yang mengemukakan manajemen diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. Goleman (2000) bahwa dengan menerapkan manajemen diri, individu dapat menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidup. Pengertian Manajemen Menurut James A.F. Stoner: Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Memanajemen diri adalah kemampuan guru untuk mengurus dirinya sendiri. Sedangkan kemampuan untuk mengurus diri sendiri itu dilihat dari kemampuan untuk mengurus wilayah diri yang paling bermasalah. Siagian (1980) menyatakan bahwa tidak ada orang yang mampu untuk belajar demi kepentingan orang lain salah satu alasan pandangan teori behavioral tertarik dengan menerapkan manajemen diri dalam proses pembelajaran adalah karena siswa diajar dengan metode perilaku klasik sehingga sangat jarang menggeneralisasikan hasil belajarnya pada situasi baru. Menata hati dan potensi yang ada di dalam diri diperlukan kecerdasan. Saat ini seseorang berkarya tidak cukup dengan kecerdasan rasional yaitu seseorang yang bekerja dengan rumus dan logika kerja saja, atau dengan kecerdasan emosional (Goleman, 1996). Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan.

Dalam rangka membentuk guru yang profesional, maka akan dilatihkan manajemen diri guru di Yayasan Al Qusaeni. Selama ini, permasalahan pada mitra adalah masih belum optimalnya proses pembelajaran ideal di TK Anak Soleh dan SD Al Chusnaini adalah pentingnya pencapaian profesionalisme guru, fasilitas dan dukungan juga wajib menjadi perhatian utama. Dengan pendidikan yang dimiliki oleh para guru tidak semuanya berpendidikan sarjana pendidikan, maka tingkat profesionalisme guru di di TK Anak Soleh dan SD Al Chusna ini perlu ditingkatkan. Dari sekian banyak tuntutan dalam mencapai keprofesionalannya, guru di TK Anak Soleh dan SD Al Chusnaini harus membuka diri terhadap pengetahuan dan wawasan baru serta berupaya mengembangkan diri. Sehingga perlu adanya pelatihan Manajemen Diri bagi guru di di TK Anak Soleh dan SD Al Chusnaini. Solusi dari permasalahan yang dialami oleh mitra salah satunya perlu dilakukan pelatihan mengenai manajemen diri dan diskusi tentang capaian keprofesionalisasian seorang guru. Target dalam kegiatan ini berupa peningkatan kreativitas guru tentang manajemen diri. Luaran yang diharapkan dari kegiatan ini adalah Perbaikan tata nilai guru TK Anak Soleh dan SD Al Chusnaini kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan.

METODE KEGIATAN

Metode pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari:

Metode pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari:



Gambar 1. Metode Pelaksanaan Pelatihan bagi Guru Ekonomi SMA/SMK

Gambar di atas menunjukkan bahwa kegiatan ini berawal dari permasalahan tentang profesionalisme, guru harus memiliki ketrampilan dalam memanajemen diri, guru. Untuk itu perlu dibuat tabel manajemen diri bagi guru.

Tabel 1. Prosedur Kegiatan

No.	Jenis Kegiatan	Pelaksana	Keterangan
I Pelatihan			
1.	Pembukaan	Panitia	Tim
2.	Penyajian Materi Manajemen diri	Penyaji	
3.	Penyajian PKB	Penyaji	Penyaji model
4.	Penugasan tabel Manajemen diri	Kelompok/individu	Oleh peserta (Tagihan aplikasi sintak kelompok)
5.	Presentasi	Kelompok/individu	Dipandu Moderator
6.	Diskusi	Moderator	
7.	Penutup	Panitia	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Profesionalisme guru - manajemen diri

Pelatihan telah dilaksanakan di Aula SD Al Quaseni pada tanggal 5 Agustus 2019. Alamat Kloposepuluh Sukodono Sidoarjo. Peserta sejumlah 70 orang dari SD dan TK. Rangkaian kegiatan terdiri dari:

1. Tatap Muka: Pembukaan, materi manajemen diri (Prof. Dr. Trie Wijayanti, Se., M.Si) dan Guru Profesional (Dr. Jun Surjanti, S.E., M.Si)
2. Bimbingan Klinis: Penyusunan hasil modul oleh GURU SD dan TK yang dibaagi secara kelompok untuk bahan modul peningkatan professional guru.
3. Evaluasi: Diberikan bimbingan klinis untuk professional guru dan diberikan sertifikat bagi yang telah mengumpulkan modul peningkatan professional guru.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

Praktik aplikasi manajemen diri untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Aplikasi pada guru:

1. *Planning*, merencanakan profesionalisme dengan baik, ada 6 (enam) pertanyaan: Tindakan apa yang harus dikerjakan untuk meningkatkan profesionalisme? Apakah sebabnya tindakan itu harus dikerjakan untuk meningkatkan profesionalisme? Di manakah tindakan itu harus dikerjakan untuk meningkatkan profesionalisme? kapankah tindakan itu harus dikerjakan untuk meningkatkan profesionalisme? Siapakah yang akan mengerjakan tindakan itu untuk meningkatkan profesionalisme? Bagaimanakah caranya melaksanakan tindakan itu untuk meningkatkan profesionalisme untuk meningkatkan profesionalisme? Menurut Stoner *Planning* adalah proses menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai sasaran tadi.

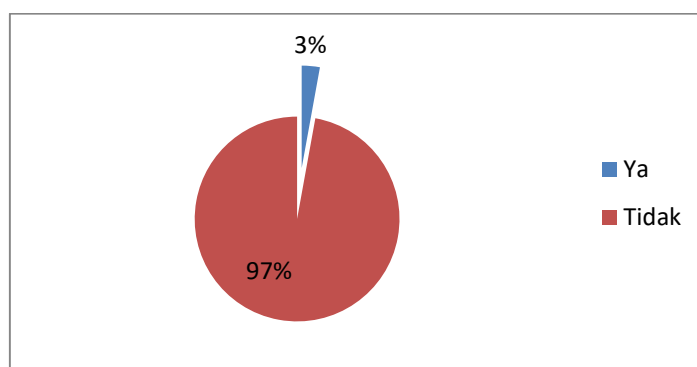
2. *Organizing*, mengorganisasi adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran untuk meningkatkan profesionalisme. Misalnya, bagaimana guru harus mengorganisasi kepentingan untuk meningkatkan profesionalisme melalui koordinasi dengan kepala sekolah dan teman sejawatnya.
3. *Leading*, Pekerjaan leading meliputi lima kegiatan yaitu: 1) mengambil keputusan, 2) mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara kepala sekolah dan teman sejawatnya, 3) memberi semangat, inspirasi, dan dorongan kepada teman sejawat supaya mereka bertindak, 4) memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok penelitian dan karyanya, serta 5) memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap teman sejawat dan kepala sekolah agar dapat bersama-sama untuk meningkatkan profesionalisme.
4. *Directing/Commanding*, *Directing* atau *Commanding* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada teman sejawat untuk dapat bersama-sama melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula, yaitu meningkatkan profesionalisme.
5. *Motivating*, pemotivasian kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen khususnya untuk dirinya sendiri berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada diri sendiri, agar termotivasi melakukan kegiatan secara suka rela untuk meningkatkan profesionalisme sesuai dengan aturan yang ada.
6. *Coordinating*, pengkoordinasian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekcoakan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pengaturan diri sendiri untuk penyelesaian pekerjaan sehingga meningkatkan profesionalisme diri guru secara mandiri.
7. *Controlling*, pengawasan, sering juga disebut pengendalian diri adalah salah satu fungsi manajemen diri yang berupa mengadakan evaluasi dan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi hasil pekerjaannya, sehingga apa yang dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
8. *Reporting*, menyampaikan perkembangan atau hasil kegiatan yang telah disusun dan dirancang atau pemberian keterangan mengenai pekerjaan yang telah dilakukan kepada kepala sekolah sebagai penilai hasil kerja, agar selanjutnya dapat digunakan bahan untuk mengajukan kenaikan pangkat.
9. *Staffing*, *staffing* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia yang berperan dalam pengajuan pangkat dan yang membantu untuk meningkatkan profesionalisme agar setiap tenaga yang membantu dapat memberi daya guna maksimal kepada organisasi.
10. *Forecasting*, *forecasting* adalah meramalkan, mempredikasikan hasil yang diperoleh dalam pengajuan kepangkatan, atau mengadakan taksiran terhadap

berbagai kemungkinan kesalahan yang mungkin timbul atau kendala yang dihadapi agar rancana peningkatan profesionalisme dapat tercapai dengan hasil optimal.

Manajemen diri itu erat kaitannya dengan pengembangan profesionalisme guru, agar guru dapat mengatur diri secara tepat untuk mempersiapkan diri menuju profesionalisme guru. Dari kegiatan PKM pelatihan manajemen diri guru di Yayasan Al Qusaeni ini diperoleh data dari kuesioner peserta, sebagai berikut:

Kondisi awal guru pada saat pelatihan

Kondisi awal adalah data yang diperlukan untuk mendeteksi kondisi pada saat guru sebelum mengikuti kegiatan. Kondisi awal guru adalah sebagai berikut:



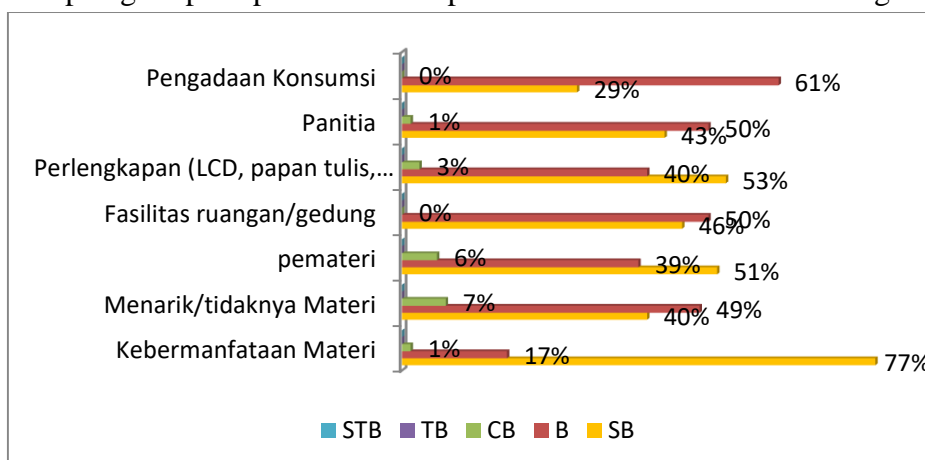
Gambar 2 Kondisi Awal Peserta

Sumber: Data Olahan

Sebagian besar guru, yaitu sebanyak 97% belum pernah mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh Tim Unesa. Peserta yang pernah mengikuti hanya sebanyak 3% saja. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan ini sangat diperlukan oleh guru untuk peningkatan karier guru di masa yang akan datang.

Respon Guru Pada penyelenggaraan pelatihan

Data respon guru pada pelatihan ini dapat diamati berdasarkan data sebagai berikut:



Gambar 3. Data Respon guru

Sumber: Data Olahan

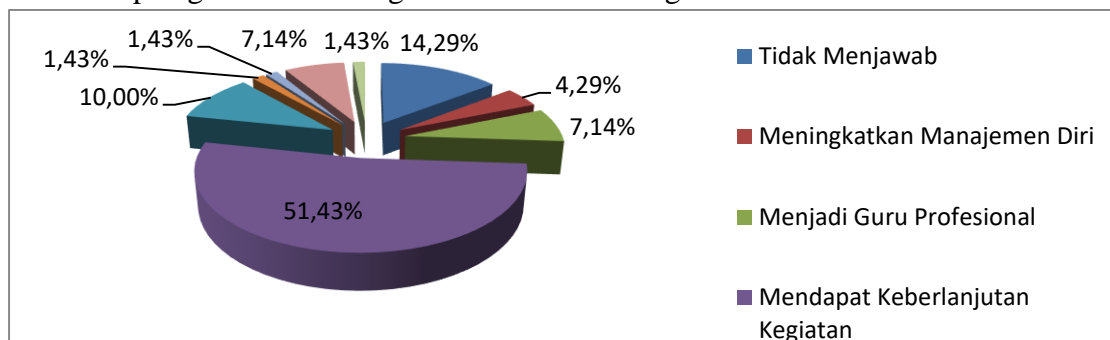
Pengadaan konsumsi dari kegiatan ini dinyatakan sangat baik oleh sebagian besar peserta (62%) menyatakan baik dan 29% lainnya menyatakan sangat baik. Kepanitiaan dalam menjalankan tugasnya dinilai baik (50%) dan selebihnya menyatakan sangat baik (43%) dan sisanya menyatakan cukup baik. Dari sisi ketersediaan perlengkapan (LCD, Papan tulis, seminar kit, dll) peserta sebagian besar (53%) menyatakan sangat baik sedangkan yang menyatakan baik (40%) dan sebanyak 3% hanya menyatakan cukup baik. Fasilitas ruangan/gedung sebagian besar peserta (50%) menyatakan baik sedangkan sebanyak 46% menyatakan sangat baik dan selebihnya menyatakan cukup baik saja.

Dari sisi pemateri sebagian besar menyatakan sangat baik (51%) sedangkan 39% menyatakan baik dan 6% menyatakan cukup baik. Ketertarikan pada materi sebagian besar menyatakan baik (49%) dan 40% lainnya menyatakan sangat tertarik, sedangkan 7% lainnya menyatakan cukup menarik. Kebermanfaatan kegiatan pelatihan sebanyak 77% menyatakan sangat bermanfaat dan sebanyak 17% menyatakan bermanfaat dan 1% lainnya hanya menyebutkan cukup bermanfaat.

Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi pengadaan konsumsi, panitia, ketersediaan perlengkapan (LCD, Papan tulis, seminar kit, dll) dan gedung baik. Pemateri dinilai sangat baik dan guru sangat tertarik dan selain itu guru juga tertarik pada materi yang dibahas karena mereka merasa sangat bermanfaat untuk pengembangan karier mereka

Harapan Guru

Harapan guru melalui kegiatan ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Data Harapan Guru

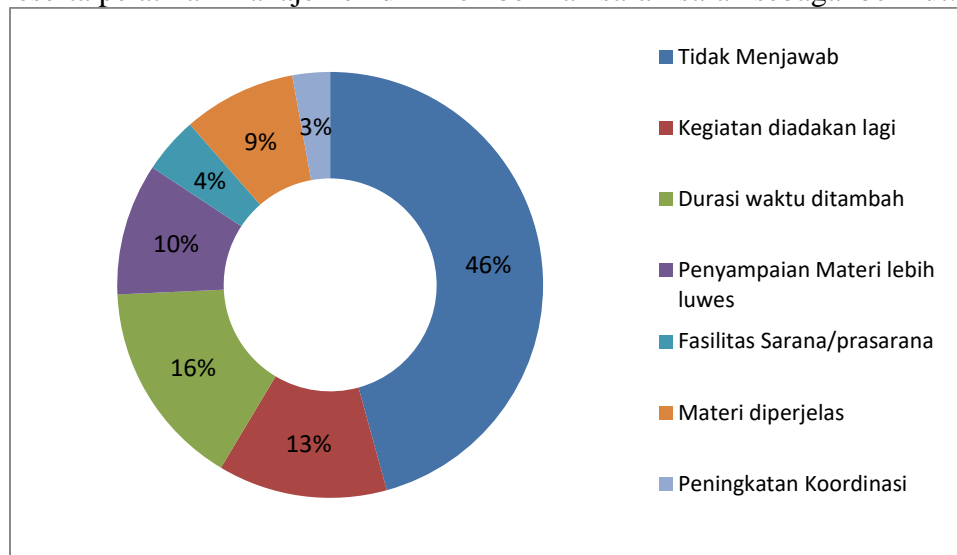
Sumber: Data Olahan

Sebagian besar (51,43%) menyatakan bahwa mereka berharap ada keberlanjutan kegiatan dalam pengembangan karier mereka. Sebanyak 14,29% menyatakan tidak menjawab, hal ini dimungkinkan guru sebelumnya belum memahami tentang pengembangan karier. Sebanyak 10% menyatakan bahwa harapan mereka dapat meningkatkan pengetahuan/wawasan mereka dalam pengembangan karier. Sebanyak 7,14% menyatakan dapat mengimplementasikan untuk pengembangan karier mereka. Dari peserta yang hadir sebanyak 7,14% menyatakan ingin menjadi guru yang profesional. Sebanyak 4,29% menginginkan peningkatan manajemen diri. Sebanyak 1,43% menginginkan dapat meningkatkan pengalaman mengajar. Peserta yang tidak menjawab hanya 1,43%.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa guru mengharapkan ada keberlanjutan kegiatan peningkatan profesionalisme guru untuk pengembangan karier mereka.

Saran-Saran

Peserta pelatihan manajemen diri memberikan saran-saran sebagai berikut:



Gambar 5. Saran Peserta Pelatihan

Sumber: Data Olahan

Saran tidak diberikan oleh (46%) peserta, Durasi waktunya minta ditambah (16%), mereka menginginkan diadakan kegiatan lagi (13%). Sebanyak 9% menyatakan penyampaian materi lebih diperjelas dan 10% lainnya menyatakan materi lebih luwes. Sebanyak 4% menyatakan fasilitas sarana/prasarana dan 3% lainnya menyatakan peningkatan koordinasi dalam kegiatan ini. Saran-saran ini diterima keseluruhan oleh tim PKM Unesa mengingat keterbatasan yang dimiliki tim PKM selanjutnya akan digunakan sebagai bahan koreksi untuk kebaikan pelaksanaan kegiatan yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang kegiatan yang dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa 1) kegiatan ini menurut guru dapat meningkatkan karier mereka di masa yang akan datang, 2) sarana dan prasarana kegiatan dari sisi pengadaan konsumsi, panitia, ketersediaan perlengkapan (LCD, Papan tulis, seminar kit, dll) dan gedung baik, 3) pemateri juga dinilai sangat baik dan guru sangat tertarik dan selain itu guru juga tertarik pada materi yang dibahas karena mereka merasa sangat bermanfaat untuk pengembangan karier mereka, 4) berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa guru mampu meningkatkan profesionalisme dari modul yang dikerjakan, 5) saran secara umum, guru mengharapkan ada keberlanjutan kegiatan peningkatan profesionalisme guru untuk pengembangan karier mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Cooper, J.O., Heron, T.E. & Heward, W.L. 2007. Applied Behavior Analysis. (2nd Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Siagian, S.P. (1980). *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Masagung.

Goleman, D. 2000. Kecerdasan Emosional (terjemah Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia

Prijosaksono, Aribowo dan Marlan Mardianto. 2001. 12 Langkah Manajemen Diri. Jakarta : Elex Media Computindo.

Goleman, D. 2000. **Kecerdasan Emosional** (terjemah Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia

Retno Dwiyantri. 2014. **Pelatihan Manajemen Diri Bagi Guru Taman Kanak-Kanak Untuk Mengatasi Prokastinasi**. Prosiding Seminar Nasional Hasil - Hasil Penelitian dan Pengabdian LPPM UMP 2014 ISBN 978-602-14930-3-8 Purwokerto, 20 Desember 2014 442

UU No 14 tahun 2005 UU Guru dan Dosen. <https://www.slideshare.net/iwansukma/uu-no-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen> di akses tanggal 3 Oktober 2017

Mieke. **The Professional Teacher Educator Roles, Behaviour, and Professional Development of Teacher Educators.**

Loughran J. John. Professional Learning Volume 13. *Series editor:*, Monash University, Clayton, Australia *Editorial board:* **Renee Clift**, University of Arizona, USA, **Ruth Kane**, Ottawa University, Canada **Mieke Lunenberg**, VU University, The Netherlands, **Anthony Clarke**, University of British Columbia, Canada, **Donald Freeman**, University of Michigan, USA, **MOK, Mo Ching Magdalena**, Hong Kong Institute of Education, Hong Kong, **Max van Manen**, University of Alberta, Canada

<http://www.salamedukasi.com/2015/06/jumlah-guru-belum-bersertifikat.html>
diakses tanggal 1 oktober 2017

https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150617191359-20-60685/m_asalah-sertifikasi-guru-jadi-prioritas-pemerintah/ diakses tanggal 1 oktober 2017